C=RU, O="СП-ДЮСШ ГБОУ СОШ № 2 ""ОЦ"" с. Большая Глушица", CN=С.В. Романов начальник, E=diussh_bgl@samaraedu.ru
00862963d90b5bb3db
2021.03.30 12:55:08+03'00'

«УТВЕРЖДЕНО»
Начальник СП-ДЮСШ:
_____ С.В.Романов
«_3_» _____ 20_20_г

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в СП-ДЮСШ ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в СП-ДЮСШ ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.202 г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программа среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества СП-ДЮСШ ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным программа (далее - целевая –модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество-универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпитенций и ценностей через неформальное взаимоообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

2.2. Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.3. Программа наставничества-комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. Наставляемый-участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.5. Наставник-участник программы наставничества, имеющий опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор (ст. инструктор-методист) -сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества-система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.8. Благодарный выпускник-выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.)

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее-педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов СП-ДЮСШ ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- ✓ разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрение целевой модели;
- ✓ разработка и реализация программ наставничества;
- ✓ реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- ✓ инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- ✓ осуществление профессионального учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- ✓ проведение внутреннего мониторинга реализация и эффективности программ наставничества в школе;
- ✓ формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- ✓ обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа начальника.

4.2.Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор (старший инструктор методист).

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом начальника.

4.4. Реализации наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5.Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется начальником СП, куратором (ст. инструктор-методист) тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования и иными лицами СП, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.6.Наставляемым могут быть обучающиеся:

- ✓ проявившие выдающие способности;
- ✓ демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- ✓ с ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- ✓ имеющие проблемы с поведением;
- ✓ не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- ✓ молодые специалисты;
- ✓ находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- ✓ находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- ✓ желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

- ✓ обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- ✓ педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ✓ родители обучающихся-активные участники родительских советов;
- ✓ выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- ✓ сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- ✓ успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ✓ ветераны педагогического труда.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласие на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом начальника школы.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализации целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей СП в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», «Учитель-ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», «Учитель-ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник-наставляемый.

- ✓ Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- ✓ Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- ✓ Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- ✓ Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- ✓ Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи-планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и\или отдельных её элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- ✓ оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- ✓ оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста обучающихся, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Особенности наставника:

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

7.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

7.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

7.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

7.8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержу, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

7.9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.10. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

8.3. Знакомиться с жалобам и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.4. Проходит обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества.

8.5. Получать психологическое сопровождение.

8.6. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
10.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
10.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
10.4. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
10.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или0 через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- ✓ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- ✓ Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- ✓ Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- ✓ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- ✓ Положение о наставничестве в СП-ДЮСШ ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица
- ✓ Приказ начальника СП-ДЮСШ ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица
- ✓ о внедрении целевой модели наставничества
- ✓ целевая модель наставничества в СП-ДЮСШ ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица
- ✓ Дорожная карта внедрения системы наставничества в СП-ДЮСШ ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица
- ✓ Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»
- ✓ Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»